

Sygn. akt VIII Pa 243/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2018 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński (spr.)

Sędziowie: SO Ewa Gulska

SO Barbara Kotowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 marca 2018 roku w Ł.

sprawy z powództwa H. P.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w Ł.

o odszkodowanie, odprawę i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin - Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 lipca 2017 roku sygn. akt VII P 359/16

I. zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie I, II i III w ten sposób, że: - zasądza od pozwanego Starostwa Powiatowego w Ł. na rzecz powódki H. P. kwotę 18 360 (osiemnaście tysięcy trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia zapłaty;

- prostuje świadectwo pracy z dnia 3 listopada 2016 roku w ten sposób, że w punkcie 3 a wskazuje, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k. p. – przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia w związku z art. 42 § 1-3 k.p. i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników;

- koszty procesu wzajemnie znosi.

II. w pozostałej części apelację oddala;

III. koszty postępowania apelacyjnego wzajemnie znosi.

(...)

Sygn. akt VIII Pa 243/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2017 roku sygn. akt VII P 359/16 Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa H. P. przeciwko Starostwu Powiatowemu w Ł.

o odszkodowanie, odprawę i sprostowanie świadectwa pracy oddalił powództwa; zasądził od H. P. na rzecz Starostwa Powiatowego w Ł. kwotę 300 zł, tytułem zwrotu części kosztów procesu; oddalił wniosek powódki o zasądzenie zwrotu kosztów procesu oraz przejął na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

H. P. była zatrudniona w Starostwie Powiatowym w Ł. od 1 lutego 1992 roku do 28 marca 2008 roku, a jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu przez oświadczenie pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia w związku z przejściem na emeryturę – art. 30 § 1 pkt 2 kp. Następnie, od 10 kwietnia 2008 roku do 31 grudnia 2009 roku pracowała u pozwanego na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony jako Główny Specjalista ds. inwestycji.

W dniu 31 grudnia 2009 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2010 roku. Na jej podstawie powódka świadczyła pracę na stanowisku Głównego Specjalisty ds. inwestycji z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.000 zł, dodatkiem stażowym w wysokości 800 zł, dodatkiem specjalnym w kwocie 2.128 zł i dodatkiem funkcyjnym w wysokości 1.320 zł; łącznie - z wynagrodzeniem 8.248 zł miesięcznie. Dodatek specjalny był przyznawany powódce co roku, na okres 12 miesięcy do 2014 roku, od 2015 roku H. P. już tego dodatku nie otrzymywała.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 6.120 zł brutto miesięcznie.

Regulamin Organizacyjny Starostwa Powiatowego w Ł. z dnia 26 września 2008 roku oraz z dnia 31 października 2014 roku przewidywał jednoosobowe stanowisko ds. inwestycji, a do podstawowych zadań na nim należało prowadzenie zadań inwestycyjnych.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w marcu 2015 roku u pozwanego przeprowadzony został audyt wewnętrzny mający na celu ocenę systemu obiegu i kontroli dokumentów w Starostwie Powiatowym w powiązaniu z analizą regulaminu organizacyjnego i zakresów obowiązków pracowników. W ocenie audytora należało rozważyć podzielenie(...) (...), (...) (...) i (...) i wyodrębnić inne komórki organizacyjne: (...) (...), (...) i (...) (...), (...) (...) i (...) Powiatu oraz zespół informatyczny. Audytor zwrócił także uwagę na stanowisko Głównego Specjalisty ds. inwestycji i – w jego ocenie – przy obecnym stanie realizacji inwestycji powiatowych obciążenie tego stanowiska jest nieefektywne. Stwierdził, iż należy rozważyć włączenie tego stanowiska w struktury większego wydziału, co pozwoliłoby na efektywne wykorzystanie zasobów kadrowych.

Uchwałą Zarządu Powiatu w Ł. z dnia 16 grudnia 2015 roku uchwalony został nowy Regulamin Organizacyjny Starostwa. Zgodnie z nim został utworzony m. in.(...) (...) i (...) Powiatu. Regulamin ten nie przewiduje jednoosobowego stanowiska ds. inwestycji.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, iż w styczniu 2016 roku starosta R. C. przeprowadził z powódką rozmowę, podczas której poinformował ją, że jej samodzielne stanowisko zostało zlikwidowane, powódka będzie pracować w nowoutworzonym wydziale, a jej wynagrodzenie zostanie obniżone.

Od 28 stycznia do 8 lipca 2016 roku H. P. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w dniu 11 lipca 2016 roku odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyła powódka, starosta oraz kadrowa G. P. i r. pr. A. B.. Podczas niego starosta wręczył powódce pismo dotyczące powierzenia jej stanowiska pracy inspektora ds. inwestycji i funduszy zewnętrznych z wynagrodzeniem 3.000 zł oraz dodatkiem stażowym w kwocie 600 zł, jednakże powódka odmówiła jego przyjęcia. Wówczas starosta wręczył jej pismo wypowiadające umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 31 października 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę regulaminu organizacyjnego Starostwa Powiatowego w Ł., mającą na celu racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy. Po upływie okresu

wypowiedzenia zaproponowano H. P. stanowisko inspektora ds. inwestycji i funduszy zewnętrznych, wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.000 zł oraz dodatek stażowy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 600 zł.

Powódka nie przyjęła zaproponowanych jej warunków, co spowodowało, iż z dniem 31 października 2016 roku doszło do rozwiązania jej stosunku pracy. W dniu 5 listopada H. P. otrzymała świadectwo pracy, w którym wskazano w pkt 3a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kp – przez oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia w związku z art. 42 § 1 – 3 kp. 12 listopada 2016 roku powódka wystosowała do pozwanego pismo wnosząc o sprostowanie jej świadectwa pracy w powyższym punkcie poprzez umieszczenie, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło także w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany, w dniu 29 listopada 2016 roku, nie uwzględnił tego wniosku.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadków: G. P., D. S., K. R. i D. K., a także zeznań przedstawiciela pozwanego R. C. i częściowo powódki H. P..

Sąd I instancji wskazał, że przesłuchani w sprawie świadkowie oraz przedstawiciel pozwanego przedstawili w jaki sposób nowy regulamin organizacyjny dokonał zmian w strukturze Starostwa. Zmiany polegały na tym, iż z jednego dużego wydziału powstały dwa – (...), Spraw (...) i (...) oraz (...) (...) i (...) Powiatu. Świadkowie potwierdzali, iż we wcześniejszych latach powódka zajmowała się bardzo dużą inwestycją – budową szpitala powiatowego, potem zaś już tak dużych inwestycji nie było, budowano centrum zarządzania siecią, realizowano modernizację, remonty, przebudowy. Powyższe potwierdza także sprawozdanie z audytu, w którym ustalono, iż w 2014 roku powódka zajmowała się nadzorem nad realizacją jednego zadania inwestycyjnego pn. Przystosowanie Obiektu znajdującego się w Ł. przy ul. (...) na potrzeby pełnienia Ośrodka (...). Postępowanie przetargowe zostało przeprowadzone w 2013 roku, a realizacja inwestycji zakończyła się protokołem odbioru z dnia 16 października 2014 roku.

Z zeznań świadków i przedstawiciela pozwanego wynika także, iż wysokie wynagrodzenie, jakie otrzymywała powódka od 2008 roku związane było z prowadzoną przez nią bardzo dużą i pracochłonną inwestycją wymagającą wykonywania wielu zadań – budową szpitala, która zakończyła się w 2009 roku ostatnie czynności trwały jeszcze do około 2012 roku. Kolejne, realizowane przedsięwzięcia nie były jednak już tak praco- i czasochłonne, wynagrodzenie powódki pozostało natomiast na tym samym, wysokim poziomie. W tym czasie wynagrodzenie naczelnika wydziału kształtowało się na poziomie 4.000 zł, zaś pracowników – 3.000 zł.

Sąd Rejonowy obdarzył wiarą zeznania wskazanych osób gdyż są one spójne, uzupełniają się tworząc logiczną całość, a także znajdują potwierdzenie w pozostałym, zgromadzonym w sprawie i wiarygodnym materiale dowodowym.

Zeznania powódki H. P. zasadniczo – w ocenie Sądu I instancji – zasługują także na obdarzenie ich wiarą. Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, iż są one wysoce subiektywne, co jednak, w sytuacji, w jakiej znalazła się powódka jest dla Sądu zrozumiałe. Przykładowo, w odczuciu powódki zakres jej obowiązków, po zakończeniu budowy szpitala, nadal był tak duży, co jednak kłóci się zarówno z zeznaniami świadków jak również z zasadami logicznego rozumowania. Bezsprzecznie – zarówno duża jak i mała inwestycja wymagała od powódki wykonywania podobnych zadań, jednakże z pewnością ich skala była zdecydowanie różna.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż zgodnie z art. 42 § 1 kp przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Do wypowiedzenia zmieniającego, stosować zatem należy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku jest celem jedynie alternatywnym. Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione. Ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki.

Dla uznania przez Sąd zasadności roszczenia pracownika o odszkodowanie należałoby stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy prawa (art. 30 § 4 kp) lub było nieuzasadnione (art. 45 § 1 kp). Zgodnie z ugruntowanymi poglądami, wyrażanymi wielokrotnie w orzecznictwie sądów pracy, wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz – ze względu na jej wagę lub charakter – była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 roku, sygn. akt II PK 102/11).

Sąd rozpatrujący odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ma za zadanie ustalenie, czy przyczyny podane przez pracodawcę rzeczywiście miały miejsce i czy można je ocenić jako wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia, pamiętając jednocześnie, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły środek do rozwiązywania stosunku pracy, nie musi też mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Służy on pracodawcy do właściwego kształtowania składu osobowego pracowników, mającego zapewnić jak najlepsze wykonywanie powierzonych zadań. Wypowiedzenie podyktowane chęcią usprawnienia pracy jest uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 roku, I PRN 61/85, OSNCP 1986/6/76). Pracodawca ma bowiem prawo prowadzić zakład pracy, w tym budować strukturę zatrudnienia według własnego uznania, potrzeb i przyjętej filozofii. Sąd pracy nie ma prawa weryfikować celowości i racjonalności przeprowadzanych zmian strukturalnych w zatrudnieniu.

W ocenie Sądu Rejonowego, na kanwie rozpoznawanej sprawy pracodawca wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest zmiana regulaminu organizacyjnego Starostwa Powiatowego w Ł., mająca na celu racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy. Wręczone H. P. wypowiedzenie jest sporządzone na piśmie, zawiera precyzyjne wskazanie przyczyn wypowiedzenia oraz odpowiednie pouczenie o skutkach przyjęcia lub odmowy przyjęcia nowych warunków oraz o prawie wniesienia odwołania do sądu.

Zdaniem Sądu I instancji, podana powódce przyczyna jest konkretna i prawdziwa, co wykazało postępowanie dowodowe. Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, iż sama powódka nie kwestionowała tej przyczyny. Wypowiedzeniu zarzuciła natomiast to, iż odwołuje się ono do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2010 roku, a ona w takiej dacie umowy z pozwanym nie zawierała. W ocenie Sądu I instancji ten niewątpliwy błąd nie niweczy wręzonego H. P. wypowiedzenia zmieniającego i jest ono skuteczne. Powódka doskonale zadawała sobie sprawę z tego, której umowy o pracę wypowiedzenie dotyczy, ze Starostwem łączyła ją bowiem przecież tylko jedna umowa.

Mając zatem powyższe na uwadze Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie zmieniające doręczone powódce w dniu 11 lipca 2016 roku jest zgodne z prawem.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, iż stosownie do art. 10 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t. z późn. zm.), przepisy art. 5 ust. 3 - 7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 ustawy, odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Art. 10 ust. 1 ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 roku, II PK 108/08 (LEX nr 738347) odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w razie wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. To, że rozwiązanie stosunku pracy

następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w takim wypadku potraktowana, jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Podobnie, w wyroku z 12 sierpnia 2009 roku, II PK 38/09 (LEX nr 560731) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Istotne znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. W wyroku z dnia 16 listopada 2000 roku, I PKN 79/00 (OSNP 2002, z. 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłoby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną.

Rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy. W takiej sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Za przedstawionym ujęciem rozważanej kwestii przemawiają też argumenty wynikające z wykładni systemowej, a szczególnie jej podobieństwo do problemu przysługiwania pracownikowi prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy w razie rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23 § 4 k.p. Rozstrzygając to zagadnienie Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 32, orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23 § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 2003 roku, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy powołał się na artykuł 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23 WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. U. UE. L 2001.8216), stanowiący, że „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”. Należy uznać, że ocena, czy proponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna w tym sensie, że odmowa ich przyjęcia przez pracownika, nie przeszkadza w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeśli bowiem te okoliczności przesądzają o uznaniu zmiany warunków za poważną, to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż rozstrzygnięcie niniejszej sprawy wymagało ustalenia, czy odmowa przyjęcia przez H. P. zaproponowanych warunków pracy stanowiła przyczynienie się do rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu I instancji odmowa przyjęcia nowych warunków przez powódkę nie była uzasadniona. Okoliczności sprawy wskazują, że pracodawca oczekiwał, że H. P. przyjmie zaproponowane jej nowe warunki pracy, liczył na jej wiedzę, bogate doświadczenie, które to cechy byłyby niezwykle przydatne w zespole, w którym powódka miałaby

pracować. Na powyższe wskazuje także i to, że po odejściu powódki z pracy pozwany ogłosił konkurs na zwolnione przez nią stanowisko i zatrudnił na nim inną osobę.

Ponadto zaproponowane powódce stanowisko inspektora ds. inwestycji i funduszy zewnętrznych odpowiadało jej kwalifikacjom. Praca na tym stanowisku była zgodna z kompetencjami, doświadczeniem zawodowym oraz umiejętnościami i powódki.

Wysokość wynagrodzenia wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym istotnie odbiegała znacznie od dotychczasowych zarobków powódki. W ocenie Sądu Rejonowego zaproponowane H. P. wynagrodzenie było jednak adekwatne do zadań, jakie miałyby realizować. Stwierdzić bowiem należy, iż zostało ono tak ukształtowane w czasie, gdy powódka zajmowała się wielką inwestycją, jaką była budowa szpitala powiatowego w Ł.. W ostatnich latach tak dużych inwestycji już Starostwo nie prowadzi, a zatem zakres zadań powódki był mniejszy. Dodać także należy, iż powódka miała pracować w zespole, a zatem jej zadania rozłożyłyby się również na inne osoby. Jej wynagrodzenie było dotychczas nieproporcjonalnie zawyżone w porównaniu z innymi pracownikami, którzy zarabiali około 3.000 zł, a nawet naczelnikami wydziałów, których pensje były w granicach 4.000 zł.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż na rozprawie w dniu 8 listopada 2016 roku H. P. sama stwierdziła: „Myślę, że najwłaściwiej by było, gdyby pracodawca wręczył mi teraz prawidłowe wypowiedzenie zmieniające. Teraz przystałabym na takie warunki”. Zdaniem Sądu I instancji oznacza to, iż – wbrew twierdzeniom powódki – zaproponowane jej nowe warunki pracy i płacy nie były dla niej aż tak degradujące, a również warunki płacowe były dla niej do zaakceptowania.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że odmowa powódki przyjęcia zaproponowanych warunków pracy na nowym stanowisku była nieuzasadniona, co oznacza, że rozwiązanie stosunku pracy jest bezpośrednio skutkiem odmowy przyjęcia przez nią proponowanych warunków, a nie było tym działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

W tym stanie rzeczy na uwzględnienie nie zasługuje żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odprawy.

Zgodnie z art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W myśl zaś art. 97 § 2 kp w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania lub okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto, w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę, w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika, w świadectwie pracy należy podać także informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Zdaniem Sądu Rejonowego świadectwo pracy, które otrzymała H. P. w dniu 5 listopada 2016 roku, w świetle przedstawionych powyżej argumentów spełnia warunki określone we wskazanym art. 97 § 2 kp.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd I instancji oparł na treści art. 102 kpc, obciążając tymi kosztami powódkę częściowo, mimo przegrania sprawy w całości. Na zasądzoną z tego tytułu kwotę 300 zł składa się częściowe wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego. Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, że powódka wytaczając powództwa mogła być, w sposób usprawiedliwiony okolicznościami, przekonana o zasadności swojego stanowiska. Nadto H. P., wprawdzie otrzymuje dość wysoką emeryturę w kwocie 4.109 zł, jednakże jest osobą samotną, nikt jej nie pomaga, dodatkowo wspiera swoją niepełnosprawną 92 – letnią matkę, a także spłaca zaciągnięty kredyt hipoteczny po 1.500 zł miesięcznie. Sytuacja ta, w ocenie Sądu Rejonowego, nie pozwala na obciążenie jej pełnymi kosztami procesu.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie nieuiszczonej opłaty od pozwu Sąd I instancji oparł na treści art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych przejmując ją na rachunek Skarbu Państwa.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w całości oraz zarzucając mu

1. naruszenie prawa materialnego:

- art. 45§1 kp. przez niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym sprawy dającym podstawę do przyjęcia, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy dla powódki z dnia 9 lipca 2016 roku dokonane zostało z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i było nieuzasadnione;
- art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 213, poz. 2081 ze zm.) przez niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym sprawy uzasadniającym nabycie przez powódkę prawa do odprawy pieniężnej wobec rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn niedotyczących powódki;
- art. 97§ 2 kp. przez niezamieszczenie w treści świadectwa pracy z dnia 3 listopada 2016 r. pełnej informacji dotyczącej trybu rozwiązania stosunku pracy oraz innych niezbędnych do ustalenia uprawnień pracowniczych;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 § 1 kpc wobec braku wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału co doprowadziło do sprzecznych z tym materiałem ustaleń polegających na nieuprawnionym przyjęciu:

- że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy dla powódki z dnia 9 lipca 2016 roku było zgodne z prawem i że strona pozwana udowodniła prawdziwość i rzeczywistość przyczyny wypowiedzenia;
- że pismo powódki z dnia 12 września 2016 roku skierowane do pracodawcy zawierało elementy odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę w piśmie z dnia 9 lipca 2016 roku;
- że likwidacja stanowiska pracy wprowadzona w grudniu 2015 roku w trybie zmiany Regulaminu Organizacyjnego Starostwa Powiatowego w Ł. była rzeczywista a nie pozorna, zmierzająca do obniżenia powódce wynagrodzenia za pracę;
- że świadectwo pracy wydane powódce przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy do którego doszło za wypowiedzeniem pracodawcy i z przyczyny niedotyczącej pracownika jest kompletne i nie wymaga uzupełnienia treścią wnioskowaną przez powódkę.

Mając powyższe na uwadze powódka wniosła o zmianę w całości zaskarżonego wyroku przez:

- zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania w kwocie odpowiadającej wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia tj. 18 360 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 16 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odprawy pieniężnej w kwocie 18 360 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;
- sprostowanie świadectwa pracy z dnia 3 listopada 2016 r. przez zamieszczenie w pkt. 3A treści „rozwiązanie stosunku pracy przez wypowiedzenie pracodawcy z przyczyn niedotyczących powódki - art. 30 § 1 pkt. 2 kp. w zw. z art. 42 § 1-3 kp. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”;
- nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 1-miesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki;
- zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu za obie

instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm prawem przepisanych. Powódka ewentualnie wносиła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Apelacja powódki jest częściowo zasadna.

Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepis art.8 tej ustawy przewidujący prawo do odprawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1

Sąd Okręgowy podziela stanowisko zaprezentowane w judykaturze Sądu Najwyższego zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczyną stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy(wyrok SN z 27 sierpnia 2013 r.,II PK 340/12).

Z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynika jednoznacznie, że nowe zaproponowane warunki płacy i pracy radykalnie odbiegały na niekorzyść od dotychczasowych wynikających z łączącego strony stosunku pracy.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki przed zmianą wynosiło 4000 zł., miała ona również prawo do dodatku funkcyjnego w kwocie 1320 zł oraz dodatku stażowego w kwocie 800 zł. Były to stałe składniki wynagrodzenia które łącznie wynosiło 6120 zł. Prócz tego powódka miała prawo do dodatku specjalnego w kwocie 2128 zł, który był wypłacany do 2014 r. W 2015 i 2016 r. dodatek ten nie został wypłacony z uwagi na nierealizowanie przez Powiat (...) inwestycji budowlanych. W związku z tym nie były powierzane powódce czynności przekraczające zakres obowiązków pracowniczych (pismo Starosty (...) z dnia 2 sierpnia 2016 (akta osobowe).

W wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponował nowe stanowisko inspektora ds. inwestycji i funduszy zewnętrznych, wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3000 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 600 zł. Tym samym w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę miało dojść do obniżenia wynagrodzenia powódki o połowę. Zmianę taką należy obiektywnie ocenić jako poważne pogorszenie warunków płacy. Podkreślenia wymaga, że przyczyną wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego była zmiana regulaminu organizacyjnego Starostwa i nowa wycena pracy na stanowisku związanym z realizacją inwestycji budowlanych. Pozwany uznał, że brak jest podstaw do płacenia powódce za wykonywaną pracę wysokiego wynagrodzenia wynikającego z umowy z dnia 31 grudnia 2009 r. Pracodawca miał oczywiście prawo od nowego ukształtowania struktury organizacyjnej urzędu i ponownej wyceny pracy na poszczególnych stanowiskach. Są to jednak okoliczności leżące po jego stronie.

Oceniając sprawę rozsądnie należy uznać, że powódka jako pracownik z kilkudziesięcioletnim stażem pracy z wysokim wykształceniem i doświadczeniem świadczącej dotychczas pracę na stanowisku samodzielnym

z wysokim wynagrodzeniem w kwocie ponad 6000 zł miała uzasadnione podstawy do odmowy przyjęcia warunków płacowych na poziomie połowy dotychczasowego wynagrodzenia.

W istocie zatem choć bezpośrednim powodem rozwiązania stosunku pracy było nieprzyjęcie przez powódkę nowych warunków zatrudnienia to wyłączne przyczyny rozwiązania tego stosunku leżały po stronie pracodawcy, który zdecydował się radykalnie obniżyć powódce wynagrodzenie za pracę.

W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu Okręgowego powódka zachowała prawo do odprawy, o której mowa w art.8 w/w ustawy.

Mając powyższe na względzie należało na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. dokonać częściowej zmiany wyroku i uwzględnić żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej w kwocie 18 360 zł.

Stosownie do treści art. 97 §1 k.p. w świadectwie pracy należy wskazać tryb rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z obowiązującym w dacie rozwiązania stosunku pracy rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 r., w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące m.in. podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego w związku z tym, że fakt rozwiązania stosunku pracy na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. może mieć znaczenie dla nabycia różnego rodzaju uprawnień wynikających z innych stosunków prawnych w ramach wskazania podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy niezbędne jest także wskazanie przepisów w/w ustawy.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art.386 § 1 k.p.c. zmienił wyrok Sądu I instancji i sprostował świadectwo pracy powódki zgodnie z jej żądaniem zawartym w pozwie.

W pozostałej części apelacja jest bezzasadna. Sąd Okręgowy podziela w zakresie dotyczącym oddalenia powództwa o odszkodowanie ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji.

Nie zasadny podnoszony przez apelującego zarzut błędu w ustaleniach faktycznych i naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w tym przepisie Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału” (a zatem, jak podkreśla się w orzecnictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności - por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1966 roku, II CR 423/66, Legalis nr 12869, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 roku, Legalis nr 46615; uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Legalis nr 81774; uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 roku, IV CKN 1256/00, Legalis nr 61716). Granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001 r. II UKN 423/00), a z taką sytuacją nie mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie. Dla postawienia bowiem skutecznego zarzutu nie wystarcza przedstawienie własnej wersji zdarzeń, jak to czyni apelująca, czy poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez sąd, lecz konieczne jest wskazanie przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń, oznaczenia jakie kryteria oceny naruszył sąd, a nadto wyjaśnienia dlaczego zarzucane uchybienie mogło mieć wpływ na ostateczne rozstrzygnięcie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, czy wyrok z dnia 6 lipca 2005 r., III CK

3/05). Zatem jedynie odmienna od dokonanej przez Sąd ocena pewnych dowodów nie może stanowić skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c., jak to wywodzi skarżąca.

Nie ma żadnych uzasadnionych podstaw do twierdzenia, że likwidacja stanowiska pracy powódki była pozorna. Przeciwnie, z nowego regulaminu organizacyjnego wynika jednoznacznie, że pozwany na nowo ukształtował strukturę urzędu. Bazował przy tym na wnioskach wynikających z audytu z dnia 16 marca 2015 r. Ukształtowanie struktury urzędu należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy, który stosownych zmian w zakresie obowiązków i kompetencji pracowników dokonuje kierując się własną oceną dotyczącą potrzeb urzędu.

Wbrew zarzutom powódki przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była prawdziwa. Sąd I instancji nie naruszył zatem art.42 k.p. i 45 k.p. i zasadnie oddalił powództwo o odszkodowanie.

W związku z częściową zmianą wyroku należało na podstawie art. 100 k.p.c. znieść koszty procesu za pierwszą i drugą instancję.